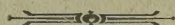


UNIVERSITE DE PARIS — FACULTE DE DROIT

LE FONCTIONNEMENT DE LA MAGISTRATURE DU TRAVAIL EN ITALIE



THÈSE POUR LE DOCTORAT EN DROIT

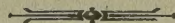
Présentée et soutenue le 17 Décembre 1938, à 14 heures

PAR

Pierre DEROIDE

Président : M. OUALID, Professeur.

Suffragants { MM. LESCURE, Professeur.
JAMES, Professeur.



LES PRESSES MODERNES
Palais-Royal
PARIS

—
1938

**LE FONCTIONNEMENT
DE LA
MAGISTRATURE DU TRAVAIL
EN ITALIE**

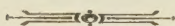


Digitized by the Internet Archive
in 2026

https://archive.org/details/IA41553032_0034

UNIVERSITE DE PARIS -- FACULTE DE DROIT

LE FONCTIONNEMENT DE LA MAGISTRATURE DU TRAVAIL EN ITALIE



THÈSE POUR LE DOCTORAT EN DROIT

Présentée et soutenue le 17 Décembre 1938, à 14 heures

PAR

Pierre DEROIDE

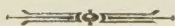


Président : M. OUALID, Professeur.

Suffragants {

MM. LESCURE, Professeur.

JAMES, Professeur.



LES PRESSES MODERNES
Palais-Royal
PARIS

—
1938

La Faculté n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans les thèses ; ces opinions doivent être considérées comme propres à leurs auteurs



CHAPITRE I

INTRODUCTION

Au moment où la France s'efforce de mettre au point une procédure d'arbitrage qui permette d'éviter les grèves et les lock-outs si préjudiciables à l'économie nationale, il nous a paru intéressant d'étudier la solution adoptée par l'Italie et de dégager, dans la mesure du possible, les résultats qu'elle a obtenus au bout de plusieurs années d'expérience.

L'Etude du fonctionnement de la Magistrature du Travail en Italie nous paraît présenter un intérêt d'autant plus grand qu'il s'agit là d'un pays analogue au nôtre, tant par son degré de civilisation que par sa structure économique générale. Au-delà comme en-deçà des Alpes, l'activité économique est également partagée entre l'industrie et l'agriculture ; et de même que les petites proprié-

tés sont la majorité en France et en Italie, les petites et moyennes entreprises y assurent la plus grande partie de la production nationale. Mussolini nous fournit lui-même, à ce propos, des chiffres suffisamment éloquents (Assemblée Générale du Conseil National des Corporations, 13 Novembre 1933) : « Les agriculteurs exploitant le sol sont au nombre de 2.943.000, les fermiers de 868.000 Les industriels sont au nombre de 523.000. Presque tous ont des entreprises de petite ou de moyenne importance ». Les enseignements que nous pourrions tirer de l'expérience italienne ont donc une valeur certaine pour nous qui nous trouvons placés dans une situation similaire, valeur qu'ils n'auraient sans doute pas pour des pays comme les Etats-Unis ou l'Angleterre, soumis depuis longtemps au régime des grandes entreprises. Et la Magistrature du Travail a été créée en 1926. Il nous paraît donc possible de porter une appréciation sur une organisation qui fonctionne depuis douze ans.

Historiquement aussi, on constate dans les deux pays une évolution parallèle des rapports sociaux entre employeurs et employés.

Il faut remonter au XII^m^e siècle pour voir la renaissance des institutions corporatives qui étaient tombées en désuétude depuis Dioclétien. « Travail-

leurs professionnels, dit M. Borel dans son livre « L'Expérience Corporative en Italie », s'associèrent pour la défense de leurs intérêts communs et pour une aide réciproque. Des organisations marchandes furent créées à Gênes, Pavie, Milan, Rome, d'une façon très complète, avec des maisons des corporations, des statuts détaillés, des caisses communes ».

Le XV^me siècle marqua le déclin du système corporatif et la Révolution Française lui porta un coup décisif ; on laisse aux lois naturelles le soin de régir les rapports entre patrons et ouvriers ; le travail est considéré comme une marchandise et son prix doit se déterminer par la loi de l'offre et de la demande.

Pour que cette loi puisse jouer, on s'efforce de laisser les individus isolés. De là la restriction de la liberté d'association professionnelle, et l'interdiction de la grève et du lock-out.

La liberté de coalition et de grève fut reconnue par le nouveau Code pénal Italien de 1890, et à partir de 1900 une interprétation libérale du Statut Albertinien de 1848, sous la poussée de l'opinion publique, permit la constitution d'associations professionnelles.

Mais le problème social restait posé. Le dévelop-

pement à l'abri de barrières douanières, de l'industrie italienne, amena en effet la création d'un prolétariat industriel nombreux qui chercha à améliorer sa condition. Dès 1880, les grèves apparurent, auxquelles répondirent les lock-outs.

La statistique italienne signale 27 grèves en 1880, 89 en 1885, 139 en 1890, 1.042 en 1901.

Les lock-outs passent de 2 en 1880 à 22 en 1902.

Les rapports entre les employeurs et les ouvriers n'étaient alors point organisés. Ils luttèrent avec les seules armes dont ils disposaient : grève et lock-out, l'Etat voulant rester neutre dans ces conflits.

A ce propos, Giolitti exprimait ainsi l'opinion officielle : « Le seul rôle équitable et utile dans les luttes entre le capital et le travail consiste à déployer une action pacificatrice et parfois aussi conciliatrice. En cas de grèves, l'Etat a le devoir d'intervenir dans une seule éventualité, à savoir protéger la liberté du travail qui n'est pas moins sacrée que celle de la grève lorsque les grévistes veulent empêcher d'autres ouvriers de travailler ».

Dès 1890, cependant, on avait entrevu en Italie l'utilité d'une procédure de conciliation et d'arbitrage. Dès 1901, de nombreux projets de loi sont déposés qui tendent à instituer cette procédure. Au-

cun n'aboutit. Les conflits ne cessent de se produire. La grande guerre arrive, et les grèves, en paralysant les usines qui travaillent pour l'armée, compromettent la défense nationale. Aussi un décret du 22 avril 1915 prescrit-il l'arbitrage obligatoire des conflits qui peuvent surgir entre les chefs et les ouvriers d'établissements « auxiliaires », c'est-à-dire travaillant pour la guerre et soumis au régime de la mobilisation de l'industrie.

Plus tard, un décret du 12 octobre 1918, prorogé pour une durée indéterminée par un décret du 31 juillet 1921, étend la compétence des conseils de prud'hommes quant à l'industrie. Ils deviennent compétents pour :

1° Concilier si possible les différends collectifs relatifs à la validité, l'interprétation, l'exécution et la résolution des contrats de travail, surgissant entre les travailleurs d'une ou plusieurs entreprises industrielles et les dites entreprises, ainsi que les conflits portant sur la modification des accords en vigueur ou la détermination de nouvelles conditions de travail, qui surgissent entre les mêmes parties ;

2° Indiquer par jugement la solution qui paraît possible si la conciliation n'a pu se produire.

Cet essai ne donna pas les résultats espérés et

n'amena pas la paix sociale. Il est inutile de rappeler les troubles qui marquèrent les années 1920 et 1921 en Italie : grèves des services publics, grèves avec occupation des usines, tentatives d'exploitation des usines par les ouvriers eux-mêmes. Les statistiques indiquent 2.070 grèves en 1920, 1.134 en 1921.

En 1922 le fascisme arrive au pouvoir. Il répudie les théories libérales où il voit la source des conflits sociaux. Il prépare une législation nouvelle qui tendra à empêcher les conflits d'intérêt entre patrons et ouvriers de se résoudre par la grève et le lock-out. Cette tâche est d'autant plus nécessaire que le fascisme veut donner à l'Italie un rôle prépondérant dans la politique internationale et cherche à l'affranchir économiquement des pays étrangers. Les bases de l'ordre social qui doit permettre la réalisation de cette politique sont jetées par la loi du 3 avril 1926.

Cette loi réorganise les syndicats, prépare l'édification d'un régime corporatif, et crée la magistrature du travail, en même temps qu'elle interdit grève et lock-out.

La magistrature du travail est si étroitement liée à l'organisation syndicale italienne qu'il est impossible de l'en détacher.

C'est pourquoi nous nous proposons d'exposer brièvement cette organisation en tant qu'elle concerne la magistrature du travail.

Nous étudierons ensuite la magistrature du travail, sa composition, sa compétence, la procédure en vigueur et les résultats auxquels elle est arrivée.

CHAPITRE II

L'ORGANISATION SYNDICALE

C'est la loi du 3 avril 1926 qui a refondu le système syndical tout entier. Elle est complétée par le décret royal du 1^{er} juillet 1926. Des décrets postérieurs ont modifié seulement des détails d'organisation ; ils n'ont rien changé aux principes généraux qui restent posés par cette loi. Ces principes généraux, nous allons le voir, sont tout à fait différents de ceux qui régissent encore le droit syndical de la France.

Le législateur italien a voulu, d'une part, que les syndicats souvegardent les intérêts de ceux qu'ils représentent, mais en développant leur activité selon les directives générales de l'Etat et en subordonnant toujours leurs propres intérêts aux intérêts supérieurs de la nation, et d'autre part, il

a entendu créer une réglementation détaillée de l'activité des citoyens, première étape vers l'introduction d'un système corporatif qui règlera toute la vie économique et sociale de la nation italienne, système corporatif encore en cours de construction.

A cet effet, la loi du 3 avril 1926 place les syndicats sous le régime de l'autorisation administrative, et les organise selon une hiérarchie très stricte, de façon à les placer finalement sous l'autorité du gouvernement.

Au point de vue de la hiérarchie, nous trouvons à la base les associations de catégorie (pour les différentes professions), ou syndicats professionnels. Ces associations peuvent être régionales, interrégionales ou nationales.

Au degré supérieur, les fédérations ou union de plusieurs associations, et les confédérations formées de plusieurs fédérations.

Les organismes supérieurs ont le pouvoir d'édicter des règles obligatoires pour les organismes inférieurs.

A la tête de chaque association se trouve un président ou secrétaire qui la dirige, la représente et est responsable de son activité.

La nomination ou l'élection du président ou secrétaire, qui doit être approuvée par le gouverne-

ment (art. 7), se fait en conformité des statuts qui doivent également être approuvés par le gouvernement. Pour s'assurer que les syndicats poursuivent un but conciliable avec l'intérêt national, la loi de 1926 les soumet (Associations de catégorie et associations supérieures) au régime de la reconnaissance juridique (autorisation administrative).

Les syndicats doivent être autorisés, par décret royal rendu sur la proposition du Ministre des Corporations, de concert avec le Ministre de l'Intérieur, le Conseil d'Etat entendu et après avis du Conseil National des Corporations.

Cette exigence s'explique sans doute par l'importance des fonctions que les syndicats sont amenés à remplir : défense des intérêts matériels et moraux de leurs membres, secours mutuels, instruction et éducation morale et nationale des intéressés, conclusion de contrats collectifs, et nous le verrons, rôle prépondérant dans les conflits soumis à la Magistrature du Travail.

Cette reconnaissance des syndicats, sur la procédure de laquelle nous ne nous étendons pas, leur confère une véritable souveraineté sur les membres de la profession qu'ils représentent ; et ceci en raison des principes posés par la loi de 1926, à savoir unité et universalité du syndicat.

Unité, car il ne peut y avoir, par profession, qu'un seul syndicat reconnu pour chaque catégorie : un syndicat représentant les employeurs et un autre les employés.

Universalité, car un seul syndicat reconnu est habile à représenter tous les membres d'une même profession, inscrits ou non inscrits au dit syndicat.

Nous sommes donc sous le régime du monopole syndical, et la liberté syndicale, comme nous l'entendons, consiste seulement en la faculté laissée aux individus de ne pas apporter leur adhésion au syndicat reconnu.

L'article 6 de la loi du 3 avril 1926 dit en effet : « La reconnaissance légale ne peut être accordée qu'à une seule association pour chaque catégorie d'employeurs, de salariés, d'artistes ou de personnes exerçant une profession libérale ».

Et l'article 5 établit l'universalité du syndicat en ces termes : « Les associations légalement autorisées jouissent de la personnalité juridique et représentent légalement tous les employeurs, salariés, employés, artistes et personnes exerçant une profession libérale de la catégorie pour laquelle elles ont été constituées, qu'ils y soient inscrits ou non, existant dans la circonscription territoriale où elles exercent leur activité ».

Les auteurs de la loi justifient ce monopole syndical en invoquant l'unité des intérêts professionnels qui a nécessairement pour corollaire l'unité syndicale ; le rapporteur de la loi au Sénat déclarait en effet : « La liberté illimitée de constituer au sein d'une même profession un nombre indéterminé de groupements syndicaux aux tendances divergentes ou antagonistes est en opposition avec l'idée de l'unité des intérêts professionnels. La liberté syndicale illimitée conduit au fractionnement et par conséquent à l'impuissance de la représentation professionnelle.... ».

Et plus loin, le rapporteur ajoute que ce monopole syndical a été instauré dans un but politique : « Conférer la reconnaissance juridique aux syndicats non fascistes aurait été en contradiction avec la conception fasciste fondée sur une hiérarchie unique et disciplinaire, contraire à toute espèce d'atomisme individuel et collectif. Du reste, le fait que le syndicat est unique répond à la fois aux nouveaux besoins du pays, et à l'orientation unitaire qui affirme un même fut politique dans tous les domaines de l'activité politique et sociale ».

La souveraineté du syndicat est d'ailleurs si complète qu'il peut percevoir des cotisations de tous les membres de la profession qu'il représente,

même non inscrits au syndicat. La loi veut permettre la constitution d'un patrimoine syndical, sur lequel le syndicat puisse être pécuniairement responsable.

Nous avons vu plus haut que les fonctions d'un syndicat étaient multiples. Parmi elles, nous avons relevé la défense des intérêts économiques de leurs sociétaires. C'est surtout par la conclusion de contrats collectifs de travail que le syndicat atteindra ce but.

Nous nous arrêterons un instant sur ce point qui se rattache directement à notre étude. C'est en effet à propos de la conclusion de ces contrats et de leur interprétation que se soulèvent la plupart des conflits collectifs soumis à la Magistrature du Travail.

La loi du 3 avril 1926 oblige d'une façon implicite les syndicats à conclure des conventions collectives (article 10 : Les conventions collectives de travail arrêtées par les associations légalement autorisées.....).

De même, l'article 47 du décret du 1^{er} juillet 1928, § 2 : « Tout contrat collectif de travail conclu par des associations non légalement reconnues est nul ».

Et la Charte du Travail du 21 avril 1927, qui est

un document capital en ce qu'elle énonce les principes dont le législateur doit s'inspirer dans son œuvre, dont les syndicats doivent tenir compte dans leur action et dont les juges doivent s'inspirer dans leurs décisions, dit expressément en son paragraphe XII : « Les associations professionnelles sont tenues de régler par la voie des contrats collectifs les rapports de travail entre les catégories d'employeurs et de travailleurs qu'elles représentent ».

Conclure des contrats collectifs est donc la fonction essentielle des syndicats. Le fascisme voit d'ailleurs dans ces contrats une des conditions essentielles de la paix sociale.

Ils sont conclus soit par les associations du premier degré, soit par les associations du degré supérieur ; dans le premier cas, ils doivent être approuvés par les associations du degré supérieur qui peuvent d'ailleurs donner aux associations du premier degré des directives impératives pour la conclusion de ces contrats.

Le contrat, une fois conclu, s'applique aux individus comme un véritable règlement. Il a, vis-à-vis d'eux, un caractère impératif. Il est d'ailleurs obligatoire aussi bien pour les membres des professions auxquelles il s'applique, inscrits aux syndi-

cats en cause, qu'aux membres de ces mêmes professions qui n'y seraient pas inscrits.

Tout cela est logique et découle du monopole de représentation accordé à un syndicat unique, et il ne peut y avoir aucune discussion à ce sujet, quelle que soit la nature juridique que l'on attribue au contrat collectif. La soumission des non inscrits aux règles de ce contrat découle de la loi même : (article 10) : « Les conventions collectives de travail conclues par les associations légalement autorisées..... sont obligatoires pour tous les employeurs..... de la catégorie à laquelle se rapporte la convention collective et qui sont représentés par les associations en conformité de l'article 5. (Cet article 5 prévoyant les pouvoirs des associations vis-à-vis des non-inscrits).

Les contrats collectifs n'ont d'ailleurs pas supprimé les contrats individuels qu'un employé peut conclure avec un employeur. Mais il fixe les règles auxquelles les contrats individuels doivent obéir. L'article 34 du décret du 1^{er} juillet 1926 précise : « Toute clause contraire des contrats de travail individuels qui existent ou ultérieurs au contrat collectif, est remplacée de droit par celle du contrat collectif, sauf le cas où elle serait plus favorable au travail ».

Les syndicats sont ainsi appelés à créer une véritable législation du travail. La Charte du Travail leur en fait même une obligation, dans sa déclaration XI : « Les associations professionnelles ont le devoir de régler, au moyen de contrats collectifs, les rapports de travail entre les catégories d'employeurs et de travailleurs qu'elles représentent..... ».

La loi italienne, pour assurer l'application de ces conventions collectives, a prévu un double système de sanctions ; la responsabilité pour rupture de contrat collectif atteint à la fois les individus et les associations.

1° Les individus : L'article 10 de la loi nous dit : « Les employeurs et les salariés qui ne respectent pas les conventions collectives qu'ils sont tenus d'observer sont civilement responsables de l'infraction, tant envers l'association patronale qu'envers l'association des salariées ayant conclu la convention ».

Si bien que l'individu coupable d'avoir violé une convention est responsable à la fois envers l'association dont il fait partie et envers l'association opposée.

2° Les associations : Leur responsabilité est prévue par l'article 55 du décret royal du 1^{er} juillet 1926. Cette responsabilité est double :

1° Les associations sont responsables des dommages dérivant de l'inobservation des conventions qu'elles ont personnellement assumées en signant une convention ;

2° D'autre part, elles sont également responsables du non accomplissement, par les individus inscrits ou non inscrits, des obligations imposées par la convention collective à laquelle ils sont assujettis, quand elles n'ont pas fait tout ce qui était en leur pouvoir pour en obtenir l'observation. Vis-à-vis de leurs membres, les associations sont en effet tenues d'exercer les pouvoirs disciplinaires qu'elles tiennent de leurs statuts.

La responsabilité de l'association pour non observation par un membre de la profession peut encore être plus étroite, quand, dans la convention collective elle-même, l'association s'est engagée expressément à garantir l'exécution de cette convention. Elle est alors responsable, en son nom propre, en qualité de fidéjusseur solidaire.

C'est à propos de l'application de ces conventions, ou même de leur conclusion, que la Magistrature du Travail est appelée à intervenir.

Nous allons étudier d'abord sa composition et sa nature.

CHAPITRE III

LA MAGISTRATURE DU TRAVAIL

De même que l'Etat, en matière de droit privé, a interdit aux individus de se faire justice eux-mêmes, de même, en ce qui concerne les rapports entre les différentes classes de la société, doit-il imposer sa justice de façon à éviter ce que les auteurs italiens appellent l'auto-défense de classe. Il doit pour cela devenir juge dans les conflits qui opposent les classes les unes aux autres. C'est à ce prix qu'on établira la paix sociale.

Telle est la doctrine fasciste.

La loi de 1926, après avoir groupé employeurs et employés en syndicats, et après leur avoir interdit d'utiliser la grève et le lock-out pour faire aboutir leurs revendications, institue la Magistrature du Travail qui doit les examiner.

La juridiction du travail est le résultat logique de tout le mouvement syndical.

Le rapporteur de la loi au Sénat nous dit : « L'institution de Tribunaux d'Etat répond à l'inspiration fondamentale du projet de loi. Etant donné en effet que l'Etat interdit aux classes et aux catégories de producteurs de défendre eux-mêmes leurs intérêts ; que d'autre part il estime ne pas devoir rester le spectateur indifférent des conflits économiques, mais qu'il doit, au contraire, exercer entre les classes et catégories de producteurs une action de conciliation et de justice sociale, il en résulte pour lui l'obligation morale et politique de constituer, pour les conflits, une juridiction permanente qui joue le rôle de représentant direct de l'Etat, et, partant, de l'intérêt général de la collectivité ».

Et il s'agit bien en effet de Tribunaux. Le système italien de règlement des conflits du travail écarte l'arbitrage même obligatoire. On reproche à l'arbitre de manquer d'autorité. « Etant nommé par les parties, dit Bertele, l'arbitre les représente en quelque sorte. Cette caractéristique de l'arbitre d'être une émanation des intéressés a un grave défaut : il donne à la sentence un caractère de transaction ou de compromis qui en diminue l'autorité.....

«Une décision ne s'impose vraiment aux parties si elle ne provient d'un organisme impartial, qui rend justice et donne raison à qui l'a et ne transige pas en donnant à tous raison et à tous tort ».

Et le rapporteur précise l'idée du législateur :
« Une sentence qui s'impose aux parties doit émaner d'un organe impartial. Voilà pourquoi nous avons cru dépasser le stade intermédiaire et imparfait de l'arbitrage, pour nous arrêter à la forme plus parfaite et plus précise de la véritable juridiction qui ne peut être exercée que par un juge impartial, qui n'est, ni directement ni indirectement, intéressé au conflit.

COMPOSITION DE LA MAGISTRATURE DU TRAVAIL

L'article 13 de la loi du 3 avril 1926 établit la compétence des Cours Royales d'Appel pour les conflits collectifs de travail.

L'article 14 dispose que, lorsque la Cour d'Appel fonctionnera comme tribunal du travail, elle sera ainsi composée :

1° Trois magistrats dont un président de section et deux conseillers ;

2° Deux citoyens experts dans les problèmes concernant la production et le travail, et choisis comme nous le verrons plus loin.

L'adjonction de « citoyens experts » aux Magistrats de carrière a été faite pour éviter les critiques qu'on faisait de ce système qui donne à des juges civils une compétence et un pouvoir considérables quant à des questions sociales et économiques souvent complexes.

On prétendait en effet que, notamment lorsqu'il s'agirait de conflits portant sur des questions de salaires, les magistrats seraient incapables de fixer convenablement une juste rétribution du travail à cause de leur manque de connaissances techniques et de la complexité de la question. Ils pourront alors, dans des cas semblables, s'enquérir des lumières des citoyens experts.

Les experts. - Leur caractère. - Leur désignation.

Il semble bien que ces citoyens experts soient des juges. Si la loi ne le dit pas expressément, elle n'établit pas de différence entre eux et les magistrats de carrière composant la Magistrature du Travail.

L'article 14 dispose : « Pour le fonctionnement des Cours d'appel comme juridiction du travail, il est institué, auprès de chacune des seize Cours d'appel, une section spéciale composée de trois magistrats, dont un président de section et deux

conseillers de Cour d'appel auxquels seront adjoints chaque fois deux citoyens versés..... ».

D'autre part, l'article 67 du décret royal du 1^{er} juillet 1926, relatif à l'application de la loi du 3 avril 1926, applique à l'abstention et à la récusation des conseillers experts les mêmes règles qu'à celles des magistrats : « A l'abstention et à la récusation des magistrats composant la section spéciale de la Cour d'Appel, faisant fonction de Magistrats du Travail, sont applicables les règles du Code de procédure civile ».

« La Cour d'Appel statue sur les demandes y relatives ».

« Les règles du Code de procédure civile sont de même applicables à l'abstention des conseillers experts. Le collège composé uniquement de magistrats statue sur les demandes y relatives ».

« La récusation des conseillers experts peut *également* être proposée pour des raisons de convenance qui ne seraient pas énumérées dans la loi parmi les motifs de récusation ».

Légalement donc, les motifs prévus pour les magistrats leur sont applicables.

D'ailleurs, le Garde des Sceaux déclara au Sénat que les conseillers experts sont « des juges comme les autres ». Ils participent à la formation du col-

lège au même titre que les magistrats de carrière ; ils prennent comme eux part aux décisions et ont voix délibérative.

D'ailleurs, quoique la loi ne le dise pas expressément et par analogie avec ce que la loi du 16 juin 1895 prévoyait pour les prud'hommes avant que le décret du 26 février 1928 ne le supprime, les citoyens experts doivent prêter serment comme les fonctionnaires de l'ordre judiciaire.

La loi de 1926 et le décret d'application prévoient minutieusement comment ces deux experts seront nommés.

L'article 15 de la loi dispose en effet qu'une liste de citoyens révisée tous les deux ans, sera établie pour chaque Cour d'appel. Elle classera les citoyens experts par groupes et sous-groupes selon les différentes catégories d'entreprises existant dans le ressort de la Cour d'Appel.

Pour être inscrit sur cette liste, il faut être proposé, pour chaque province, par les conseillers provinciaux de l'Economie.

Les listes de proposition établies par ces conseillers sont soumises à l'approbation des organismes corporatifs centraux compétents. Ils peuvent y apporter des modifications et ajouter des noms.

La liste est alors soumise au premier président de la Cour d'Appel intéressée qui prend avis du président de la Magistrature du Travail.

La liste, une fois dressée, est affichée pendant 15 jours au siège de la Cour d'Appel et dans les préfectures des provinces faisant partie du ressort de cette Cour.

Pendant ces 15 jours, les associations légalement reconnues ont une action pour attaquer la composition de cette liste, action tendant à obtenir la suppression d'un nom contenu dans la liste, ou l'inscription d'un nom non contenu dans la liste, ou à obtenir la modification de la répartition des noms dans les groupes ou sous-groupes, soit encore à obtenir une nouvelle détermination des groupes et sous-groupes.

Cette action est de la compétence de la Cour d'Appel elle-même, toutes sections réunies, dit l'article 62 du Décret du 1^{er} juillet 1926.

Cette liste devenue définitive, le premier président, chaque année, après avis du Président de la Magistrature du Travail, dresse le rôle des citoyens susceptibles d'être conseillers experts pendant cette année. C'est sur ce rôle que, pour chaque cas, le Président de la Magistrature du Travail choisit les

deux conseillers experts appelés à constituer le collège des juges.

Il faut noter d'ailleurs que le Président de la Magistrature du Travail peut, en tout temps, demander au Premier Président de l'autoriser à désigner un ou plusieurs experts non inscrits au rôle de l'année, mais figurant sur la liste.

Les associations professionnelles n'ont donc aucune part directe à la désignation des experts.

Pour pouvoir être expert, il faut d'ailleurs être de nationalité italienne, avoir l'âge de 25 ans accomplis, et posséder un titre universitaire. Les personnes qui, n'ayant pas de titres universitaires, ont cependant acquis une réputation de grande expérience dans une profession donnée, peuvent être inscrites sur la liste par décision motivée du Premier Président.

Les fonctionnaires de l'Etat peuvent être portés également sur cette liste.

Les personnes susceptibles d'être désignées comme experts doivent, par ailleurs, présenter une conduite morale et politique impeccable.

Par la composition de la Magistrature du Travail, le législateur italien a voulu éviter qu'on ne veuille, avant tout, mettre les parties d'accord, sans se préoccuper des effets techniques et écono-

miques de la sentence et de ses répercussions possibles sur la collectivité.

LA MAGISTRATURE DU TRAVAIL EST-ELLE UNE JURIDICTION ORDINAIRE ?

Bien que la Magistrature du Travail soit une section de la Cour d'Appel, spécialement composée, on peut se demander si, en réalité, elle est vraiment une juridiction ordinaire.

D'après le Garde des Sceaux, il n'y a pas de doute possible. Il déclarait en effet au Sénat, lors de la discussion de la loi : « Les juridictions ordinaires connaissent à chaque instant de graves questions de nature technique et les jugent bien. Et j'ajoute, donner à la juridiction ordinaire ce but élevé (la solution des conflits du travail) est la preuve de l'impartialité absolue avec laquelle l'Etat entend administrer la justice entre les classes. *Si nous avons institué une juridiction spéciale, nous aurions ouvert la porte au soupçon de partialité ou d'intervention politique....* ».

Bertèle n'est pas aussi sûr que la Magistrature du Travail soit vraiment une juridiction ordinaire, bien qu'elle ne soit qu'une section de la Cour d'Appel. Et il fait remarquer à juste titre que :

1° La composition d'une section ordinaire de la Cour d'Appel n'est pas respectée. Une telle section comprend en effet cinq magistrats de carrière en matière civile et quatre en matière criminelle ;

2° L'adjonction des conseillers experts modifie le caractère de cette section ;

3° Les critères du jugement de la Magistrature du Travail et les dispositions qu'il peut contenir ne sont pas comparables à ceux d'un jugement ordinaire ;

4° La procédure est totalement différente.

Et il conclut en disant que puisque la Magistrature du Travail se distingue des juridictions ordinaires par de si nombreux points, et que, puisqu'il faut tenir compte de l'intention du législateur maintes fois proclamée, d'en faire une juridiction ordinaire, elle est une magistrature spéciale.

De nombreux auteurs d'ailleurs soutiennent cette théorie comme Raselli, Sequi, Paléti. Sequi, notamment, voit en la Magistrature du Travail un organe spécial de la juridiction ordinaire.

Le Ministère Public.

Il existe un représentant du Ministère Public auprès de la Magistrature du Travail. L'article 16 de

la loi du 1^{er} avril 1926 spécifie bien : « La décision de la Cour d'Appel fonctionnant comme Magistrature sera prononcée après que les conclusions orales du ministère public auront été entendues ».

Le Ministère Public, là aussi, représente les intérêts de la société que la magistrature doit toujours avoir en vue dans les décisions qu'elle rend.

Nous aurons l'occasion d'étudier son rôle quand nous étudierons l'action devant la Magistrature du Travail.

CHAPITRE IV

LA COMPÉTENCE

L'article 13 de la loi du 3 avril 1926 et l'article 3 du décret du 26 février 1928 fixent la compétence de la Magistrature du Travail. Elle intervient soit comme juridiction de premier degré, soit comme juridiction d'appel des tribunaux qui connaissent des différends individuels.

A. — LA MAGISTRATURE DU TRAVAIL COMME JURIDICTION DU 1^{er} DEGRÉ

L'article 13 de la loi du 3 avril 1926 dispose :

« Tous les différends relatifs au règlement de rapports collectifs de travail concernant, soit l'exécution de conventions collectives ou d'autres règles

existantes, soit la demande de nouvelles conditions de travail, sont de la compétence des Cours d'Appel fonctionnant comme juridiction du travail.... ».

La déclaration V de la Charte du Travail confirme cet article :

« La Magistrature du Travail est l'organisme par lequel l'Etat intervient pour régler les conflits du travail, soit qu'ils portent sur l'exécution des pactes et autres règles existantes, soit qu'ils portent sur la détermination de nouvelles conditions de travail ».

La généralité des termes employés montre que la Magistrature du Travail est compétente pour statuer sur des conflits d'ordre juridique — principalement lorsqu'il s'agit de l'exécution des contrats — ou d'ordre économique, comme dans le cas de demande de nouvelles conditions de travail.

L'objet des conflits peut être extrêmement varié: il peut concerner l'organisation du travail, les questions d'horaires, d'indemnités de licenciement, aussi bien que la fixation des salaires.

Sur ce point, toutefois, la compétence de la Magistrature du Travail a été réduite par un récent décret du 7 mars 1938, qui soumet tous les conflits relatifs aux salaires aux pièces à des collèges techniques constitués auprès des Inspections corporatives régionales.

Les conflits relatifs aux salaires aux pièces étaient devenus très nombreux en Italie, et cette mesure a pour but d'en hâter la solution. La procédure qu'elle institue est plus rapide que celle en vigueur devant la Magistrature du Travail, surtout en ce qu'elle supprime les différentes tentatives de conciliation que nous étudierons plus tard.

Mais la Magistrature du Travail n'est compétente que pour juger des *conflits collectifs*. L'article X de la Charte du Travail et le décret du 26 février 1928 soumettent les conflits individuels aux juges de paix ou aux tribunaux.

Il y a donc le plus grand intérêt à trouver un critérium permettant de distinguer les conflits individuels des conflits collectifs, puisque la loi ne définit pas nettement ce qu'est un conflit collectif.

En réalité, les conflits relatifs à l'*établissement* ou à la modification d'une convention collective ne soulèvent pas de difficulté quant à la compétence. Ce sont évidemment des conflits collectifs. Il s'agit, en effet, de déterminer des règles générales qui intéressent une catégorie déterminée d'employeurs et de travailleurs, et non des individus déterminés. D'autre part, puisque l'article 47 du décret du 1^{er} juillet 1926 portant règlement d'application de la loi du 3 avril 1826, donne aux associations syndica-

les légalement reconnues — et à elles seulement — le droit de conclure des contrats collectifs, seules elles pourront en demander la détermination ou la révision à la Magistrature du Travail.

Seuls les cas où les conflits portent sur l'*exécution* de conventions collectives donnent lieu à difficultés.

Montessori et Viglione ont soutenu qu'un conflit est collectif dès lors qu'il a pour objet des rapports de travail réglés par une convention collective, par une décision d'une corporation ou de la Magistrature du Travail, même si ce conflit n'oppose qu'un individu à un autre. Selon les deux auteurs précités, les matières relatives à l'application d'un contrat collectif, les conflits, quels qu'ils soient, seraient de la compétence de la Magistrature du Travail.

Viglione dit : « Tout conflit, même relatif aux intérêts de deux individus co-contractants, doit être considéré comme relatif au règlement des rapports collectifs de travail, c'est-à-dire appartenir à la Magistrature du Travail, s'il concerne l'application d'un contrat collectif ou d'une autre règle équivalente.

Ces théories ne peuvent être soutenues depuis qu'est intervenu le décret du 21 février 1928 sur les

conflits individuels du travail, dont l'article 1^{er} dispose : « Les différends individuels découlant de rapports soumis à des contrats collectifs de travail ou à d'autres règles ayant valeur ou effet de contrat collectif seront tranchés par les préteurs ou par les tribunaux ».

D'autres auteurs, Balella, en particulier, ont voulu trouver dans le nombre des parties intéressées un critérium permettant de distinguer les conflits individuels des conflits collectifs, mais ils n'indiquent pas à partir de quel nombre d'individus intéressés au procès un conflit devient collectif....

D'ailleurs, l'unité ou la pluralité des intéressés n'a pas d'influence sur la nature du conflit. Un procès opposant deux parties contractantes peut mettre en jeu un intérêt collectif, tandis qu'un procès intéressant de nombreuses personnes peut ne mettre en jeu que des intérêts particuliers. Si une centaine d'ouvriers réclament à leur patron le paiement du salaire prévu, même par le contrat collectif, il n'y a pas d'intérêt collectif mis en jeu.

Pour Azzaritti, les conflits relatifs à l'application des conventions collectives peuvent toujours donner lieu soit à une action individuelle devant les tribunaux ordinaires, soit à une action collective devant la Magistrature du Travail, selon que

l'action est exercée soit par un employeur ou un ouvrier contre un ouvrier ou un employeur, soit par une association légalement reconnue contre une association légalement reconnue.

Cette thèse n'est pas satisfaisante, car elle revient à laisser aux associations syndicales le soin de juger la qualification des conflits.

Pergolèsi cherche le critérium de distinction des conflits individuels et collectifs dans la loi elle-même, et il interprète l'article 13 de la loi du 3 avril 1926 en fonction de l'article 17 de la même loi, qui ajoute :

« L'action légale relative aux différends ayant trait aux rapports collectifs de travail ne peut être intentée que par les associations légalement autorisées, et cette action est exercée contre des associations légalement autorisées ».

Pour lui, il y a conflit collectif quand se trouvent réunis les deux éléments de la compétence *rationae materiae* et *rationae personae*.

— *rationae materiae* : la catégorie professionnelle, représentée par l'Association syndicale, doit avoir intérêt à la solution du litige.

— *rationae personae* : les parties en cause doivent être des syndicats autorisés par la loi.

Ces deux conditions sont inséparables.

Les tribunaux paraissent d'ailleurs avoir adopté cette thèse, notamment le Tribunal d'Ancone (24 février 1929), Affaire Mazzabotta c. Russi et C^{ie}.

Le contrat national collectif de travail pour les travailleurs de l'industrie chimique entrait en vigueur le 1^{er} avril 1928. Sur la base de ce contrat furent conclus des accords régionaux.

Ainsi, pour la région d'Ancone, deux accords furent conclus le 21 juillet 1928, l'un pour les ouvriers, l'autre pour les ouvrières. Ce contrat disait notamment : « Conformément aux dispositions contenues dans le contrat collectif de travail pour les ouvriers des industries chimiques, les salaires ont été fixés comme suit..... ».

Rien ne fut dit quant à la date d'entrée en vigueur du concordat. La firme Russi et C^{ie} appliqua l'accord régional à dater du 3 juillet. Le personnel de cette firme voulait son application rétroactive à la date du 1^{er} avril 1928 et réclamait le paiement de 11.320 lires, somme à laquelle prétendaient avoir droit les divers ouvriers de cette firme d'après les parts indiquées dans l'acte introductif d'instance.

La firme Russi soutint l'incompétence du Tribunal d'Ancone. Elle soutenait qu'il y avait un conflit

collectif et non individuel, donc de la compétence de la Magistrature du Travail.

Voici les motifs de la décision du Tribunal sur cette questions de compétence :

« Le Tribunal est d'avis qu'il serait vain de vouloir tirer une définition du conflit collectif du travail uniquement de l'article 13 de la loi du 3 avril 1926 ».

« Le conflit qui porte sur l'application d'un contrat collectif n'est pas par cela seul, collectif, et si cela était nécessaire, on en trouverait la preuve à la déclaration X, premier aliéna, de la Charte du Travail, qui prévoit des contestations individuelles au sujet de l'interprétation et de l'application du contrat collectif.

« Par contre, il faut tenir compte non seulement de l'article 13 ci-dessus mentionné, mais de toutes les dispositions de la loi du 3 avril 1926, pour comprendre l'esprit dont s'inspire notre législation du travail. L'article 17 de la loi dispose que « l'action légale relative aux différends ayant trait aux rapports collectifs du travail ne peut être intentée que par les associations légalement reconnues », et l'article 5 dit que « les associations légalement reconnues sont des personnes juridiques et représentent tous les employeurs ouvriers.... de la catégorie pour laquelle elles ont été instituées ».

« Il semble donc clair que, par différend collectif, on doit entendre le litige en justice concernant l'application d'une convention collective et d'autres normes en vigueur, se déroulant entre les associations légalement constituées pour la sauvegarde d'un intérêt de catégorie.

« Les deux éléments — l'élément formel : action judiciaire d'associations constituées légalement, et l'élément matériel : sauvegarde d'un intérêt de catégorie, — *se complètent réciproquement et doivent exister simultanément* ; chaque élément est nécessaire mais ne suffit pas. Un employeur isolé, ou un salarié isolé ne peut pas prétendre qu'il sauvegarde un intérêt de catégorie, parce que la loi (article 5) ne lui concède pas ce droit. Par contre, cet intérêt doit être reconnu et sauvegardé par l'association.

« La déclaration X, premier alinéa, de la Charte du Travail, et l'article 4 du décret royal du 26 février 1928, n° 471, exigent que l'individu, avant d'intenter une action judiciaire, découvre le motif du litige à sa propre association de catégorie, non seulement en vue de permettre un arrangement à l'amiable de différend, grâce à l'intervention des organes syndicaux, mais également en vue de faciliter la reconnaissance de cet intérêt et s'assurer par suite la protection judiciaire de celui-ci.

« Seule l'intervention de l'association peut élever cet intérêt à la dignité et à l'importance sociales dignes de susciter la plus grande attention de la part de l'opinion publique et des organes corporatifs et politiques de l'Etat, comme aussi de provoquer un jugement spécial et solennel émanant du véritable organe de la juridiction du travail. De même, il est inadmissible que, si le conflit judiciaire, pour faire constater l'existence d'un contrat collectif ou d'autre norme en vigueur, se déroule entre associations légalement constituées, le différend pour cette seule action soit de nature collective.

« Les organes de l'association peuvent se tromper sur les intérêts dont ils ont assumé la sauvegarde. Cela arrivera rarement, mais cela peut arriver, et la Magistrature du Travail doit reconnaître que le différend collectif, embrassant simultanément des droits individuels — isolés ou multiples — reste individuel, malgré la présence au procès d'associations constituées.

« La conception ainsi définie du différend collectif considéré comme le conflit d'intérêts collectifs de catégorie se déroulant entre syndicats, est à la base même de la loi du 3 avril 1926.

« L'exposé des motifs du projet de loi.... prouve que ce sont justement les conflits d'ordre économique entre syndicats qu'on a voulu transformer en jugements en y mettant fin, non pas au moyen d'arbitrages plus ou moins obligatoires, mais par un jugement proprement dit....

« Il n'est par conséquent pas possible d'admettre que le différend en justice entre un employeur et le personnel de son entreprise concernant l'application d'une convention collective, puisse être un conflit collectif, pas même quand il intéresse essentiellement toute la catégorie des employeurs et toute la catégorie des ouvriers de cette branche de la production.

« L'intérêt des catégories doit être prouvé directement et effectivement au procès, et ceci n'est pas possible si des associations comme telles ne le font pas valoir devant le Tribunal.

Si l'on faisait abstraction de cet élément de forme, il pourrait arriver qu'un conflit soit déclaré collectif par le magistrat, mais ne soit pas protégé judiciairement par suite de l'inertie des associations qui n'auraient pas cru nécessaire d'assurer la protection de l'intérêt collectif ainsi affirmé.

Et il n'y aurait pas moyen de provoquer la protection en justice de cet intérêt....

« En l'espèce, seule la firme Russi et C^{ie} a refusé dans cette province de faire courir les accords provinciaux à partir du 1^{er} avril 1928, et le procès est pendant entre elle et son personnel.

Le Tribunal d'Udine, dans un jugement du 24 juin 1929 dit aussi : « Seuls les intérêts communs à toute une catégorie professionnelle peuvent faire naître entre deux catégories professionnelles opposées un différend assez grave pour exiger et justifier l'intervention de l'Autorité de l'Etat par le moyen de ses organes (magistrature du travail et syndicats) pour le règlement pacifique dudit différend, afin d'éviter des conflits comme ceux qui, à une époque assez récente encore, désolèrent la nation ».

Ainsi ces jugements font ressortir les conditions nécessaires que doit remplir un conflit collectif, relatif à l'interprétation d'une convention collective, pour être de la compétence de la Magistrature du Travail.

1° Il faut que le procès se déroule entre des associations syndicales légalement reconnues. Elles seules sont compétentes pour représenter la catégorie.

2° Il faut qu'il s'agisse bien d'une convention collective et surtout que le litige relatif à l'application de cette convention intéresse bien toute la

catégorie professionnelle en cause et non un nombre, même élevé, de ses membres.

Il y a conflit individuel et non pas collectif lorsque l'action intentée a pour seule limite la reconnaissance de droits patrimoniaux individuels qui, bien qu'ils soient fondés sur l'application contestée d'une convention collective, ne s'identifient pas avec l'intérêt de la catégorie dont la protection appartient directement et exclusivement aux associations professionnelles.

Mais si le conflit a sa source dans le contrat collectif, il n'est pas pour cela collectif, même si les associations professionnelles s'en occupent. Il faut que le conflit soulève une question de principe.

Le Tribunal d'Ancône, à propos de l'affaire Rus-si, dans le jugement cité plus haut, insiste sur ce point et dit bien clairement que les conditions *ratione material* et *rationae materiae* sont étroitement unies.

Les associations syndicales peuvent être amenées à agir devant les autres juridictions du travail, à propos de conflits individuels, en vertu de l'article 4 du décret de 1928. Elles peuvent intervenir à l'instance intentée par un de leurs membres. Et cela non seulement pour leur permettre de défendre leur membre ou plutôt de l'aider, mais

aussi pour pouvoir réclamer à la partie adverse les dommages-intérêts, auxquels elle peut être condamnée pour avoir violé une convention collective.

Compétence territoriale.

La Magistrature du Travail est compétente pour tous les conflits collectifs qui surgissent dans le ressort de la Cour d'Appel dont elle fait partie.

Si un conflit collectif s'étendait à un territoire englobant les ressorts de plusieurs Cours d'Appel, c'est la Magistrature du Travail de la Cour d'Appel de Rome qui deviendrait compétente.

B. — LA MAGISTRATURE DU TRAVAIL,
JURIDICTION DU SECOND DEGRÉ

Ce point ne soulève aucune difficulté. L'article 13 de la loi du 3 avril 1926, et l'article 17 du décret du 26 février 1928, établissent la compétence de la Cour d'Appel fonctionnant comme Magistrature du Travail pour juger en appel les sentences rendues par les prêteurs et les tribunaux jugeant comme Tribunaux du Travail en matière de conflits individuels, lorsque l'intérêt en cause est supérieur à 2.000 liras.

Au point de vue territorial, tous les tribunaux du ressort de la Cour d'Appel sont soumis à la Magistrature du Travail comme juridiction d'appel.

CHAPITRE V

LA PROCÉDURE

La loi du 3 avril 1926, et surtout le décret du 1^{er} juillet de la même année, fixent minutieusement la procédure en vigueur devant la Cour d'Appel fonctionnant comme Magistrature du Travail.

D'une façon générale, les règles instituées par ces textes ont pour but de faciliter et d'accélérer la solution du conflit collectif et d'abaisser le coût du procès. A cet effet, nous le verrons, la procédure est surtout orale, et comme le dit Pergolèsi : « L'audience est employée non pas pour illustrer d'une façon vaine et académique les résultats d'une instruction déjà faite en dehors d'elle, mais pour accomplir cette instruction.

Elle est conduite par le Président.

L'ACTION

Le droit d'action appartient aux associations reconnues seulement, et ceci qu'il s'agisse de contestation relative à l'application d'une convention collective où à la formulation d'une convention collective. C'est même une condition impérative. L'article 68 du décret précise que « l'action légale relative aux différends ayant trait aux rapports collectifs résultant du travail est exercée par les associations..... du premier degré ou du degré supérieur ».

Ainsi, une association de degré supérieur peut intenter l'action comme une association inférieure. C'est conforme au principe de hiérarchie à la base du syndicalisme italien ; et l'article 68 ajoute d'ailleurs qu'une association de degré inférieur peut intervenir au procès intenté par une association de degré supérieur et vice-versa. Chacun a intérêt à s'assurer que la cause est convenablement défendue.

Le même article 68 établit aussi d'une façon indiscutable le droit d'action du Ministère public :

« Lorsque l'intérêt public l'exige, l'action peut également être exercée par le Ministère public. En pareil cas, l'association syndicale intéressée peut intervenir dans l'action ».

Comme la loi ne fait pas de distinction, il faut

accorder au Ministère public le droit d'agir dans tous les cas, c'est-à-dire aussi bien quand il s'agit de l'*établissement* ou de la *modification* d'une convention collective que d'un *conflit relatif à l'application* d'une convention collective.

Le Ministère public représentant l'intérêt public, la seule condition de recevabilité de son action est l'existence d'un intérêt public à défendre. C'est la Magistrature du Travail qui apprécie cette condition.

Mais il peut arriver qu'une catégorie d'employeurs ou d'employés ne soit pas représentée par une association syndicale légalement reconnue, et qu'une autre catégorie d'employeurs ou d'employés, légalement représentée, ait à intenter une action à cette catégorie. Dans ce cas, l'article 17 de la loi du 3 avril 1926 prévoit la nomination par le Président de la Cour d'Appel d'un curateur spécial qui représentera cette catégorie non représentée par une association légalement reconnue, Le Président doit choisir, si possible, ce curateur spécial parmi les employeurs ou employés intéressés. Un curateur nommé ne peut refuser le mandat qui lui est donné.

Conformément à l'article 7 de la loi du 3 avril 1926 : « Chaque association doit avoir un Prési-

dent ou un Secrétaire qui la dirige, la représente... » ; c'est le Président ou le Secrétaire de l'Association qui a qualité pour la représenter en justice.

Il peut comparaître personnellement devant la Magistrature du Travail, mais il peut aussi se faire représenter par un avoué et assister par un avocat.

Dans tous les cas, d'ailleurs, selon l'article 73 du décret du 1^{er} juillet 1926, les parties peuvent être obligées à se présenter personnellement à l'audience.

Mais la loi italienne a organisé tout un système de conciliation à travers lequel doit passer un conflit collectif avant de pouvoir être examiné par la Magistrature du Travail.

Les conciliations ont une importance capitale, nous allons nous y arrêter un instant.

LES CONCILIATIONS

L'action ne peut être exercée que si les associations, dont les intérêts s'opposent, n'ont pu trouver, par voie de conciliation, un terrain d'entente.

La Magistrature du Travail ne peut se saisir d'un conflit que si toutes les tentatives de conciliation ont échoué. La loi est formelle sur ce point.

L'article 13 de la loi de 1926 dispose en effet :
« Lorsque les associations d'employeurs ou de salariés font partie d'une fédération ou d'une confédération (c'est toujours le cas), ou lorsqu'il s'agit d'associations patronales et de salariés pour lesquels ont été constitués des organes centraux de liaison (la loi fait ici allusion aux Corporations qui n'ont été instaurées que plus tard, par la loi du 5 février 1931) l'action légale n'est recevable que s'il est établi que la fédération, confédération ou l'organe central de liaison, a essayé de résoudre le différend à l'amiable et que cet essai a échoué ».

La déclaration X de la Charte du Travail confirme ce principe :

« En cas de différends collectifs du travail, une action judiciaire ne peut être intentée que si l'organe corporatif a fait une tentative de conciliation préalable ».

Ainsi donc, deux tentatives obligatoires de conciliation superposés sont prévues par la loi : l'une sur le plan syndical, l'autre sur le plan corporatif.

Une troisième tentative de conciliation est d'ailleurs prévue si ces deux premières échouent. Cette dernière a lieu devant le Président de la Magistrature du Travail avant que celle-ci se saisisse de l'affaire.

La loi n'organise pas la procédure des tentatives de conciliation sur le plan syndical et sur le plan corporatif ; elle les prévoit seulement.

Sur le plan syndical, les associations locales intéressées doivent se mettre en rapport dès qu'un conflit collectif s'élève. Si elles ne réussissent pas à se concilier, les associations supérieures se saisissent de la chose et reprennent les discussions. D'ailleurs, toutes les fois qu'un conflit, même local, présente un caractère général ou revêt une importance particulière, les associations locales n'interviennent pas : les associations supérieures, fédérations ou confédérations ont le devoir, ou plutôt l'obligation, de s'efforcer de trouver une solution à ce conflit.

Si les efforts des associations syndicales restent sans résultat, les Corporations entrent en jeu.

L'article 13 de la loi du 5 février 1934 sur les Corporations donne quelques indications sur la façon dont on doit procéder pour tenter de concilier les points de vue opposés.

« La tentative de conciliation des différends collectifs du travail sera entreprise par les Corporations au moyen d'un collège de conciliation composé de membres de ladite Corporation, choisis chaque fois par le Ministre, compte tenu de la nature et de l'objet du différend ».

La composition de ces collèges, leur mode de fonctionnement sont réglés par les règlements intérieurs des Corporations.

Les seuls renseignements officiels que nous avons pu recueillir sur le fonctionnement de ces collèges sont donnés par la Statistique générale Italienne, qui se contente d'indiquer les résultats de leur activité, à savoir le nombre de conflits examinés et résolus. Nous les citerons à la fin de cet ouvrage, car on ne peut séparer l'œuvre de ces organismes de conciliation au stade corporatif des résultats obtenus par la Magistrature du Travail. C'est leur efficacité qui explique le petit nombre de conflits que celle-ci a eu à résoudre depuis douze ans.

Si cette tentative de conciliation échoue, la Commission dresse un procès-verbal constatant cet échec. Le procès-verbal permettra aux parties de soumettre enfin leur cas à la Magistrature du Travail. Il a une importance toute particulière : en effet les commissions corporatives de conciliation se sont attribuées le pouvoir d'apprécier le caractère même des différends qu'elles examinent, et si elles ne leur trouvent pas un caractère collectif, elles refusent de rédiger ce procès-verbal. En ce cas les parties ne peuvent avoir recours à la Magistrature du Travail.

Cette pratique, qui n'est prévue par aucune loi, tend à empêcher les associations professionnelles de transformer en conflits collectifs de simples conflits individuels.

Dans le cas où il s'agit d'un conflit collectif qui n'a pu être résolu au stade corporatif, avant que la Magistrature du Travail n'évoque l'affaire, son Président doit procéder à une troisième et dernière tentative de conciliation, prévue par l'article 13 de la loi du 3 avril 1926 : « La décision (du différend) doit être précédée d'un essai de conciliation du Président de la Cour ».

L'article 80 du règlement d'application du 1^{er} juillet 1926, qui rappelle cette disposition, ajoute que si cet essai de conciliation qui a lieu en Chambre de Conseil, en présence du Ministère public, échoue, le Président doit ultérieurement, pendant tout le cours du procès, s'efforcer d'amener les parties à une transaction chaque fois que l'occasion s'en présente.

Si les efforts du Président sont couronnés de succès, il dresse procès-verbal de l'accord. Si le différend avait pour objet la modification ou la formulation d'une convention collective, ce procès-verbal en tient lieu.

LA CITATION EN JUSTICE

Lorsqu'il s'agit d'un conflit collectif, l'acte introductif d'instance doit être une requête signée par le Président ou le Secrétaire de l'Association demanderesse ou son avoué.

Cette requête doit contenir :

1° La mention de l'association requérante, de la personne agissant en son nom et, éventuellement, de l'avoué qui la représente ;

2° La mention de l'Association ou du groupe d'employeurs ou d'employés contre lequel la requête est dirigée (dans ce cas, il y aura lieu à nomination d'un curateur spécial par le Président de la Cour d'Appel) ;

3° Le motif et l'objet de la requête ;

4° La liste des actes et documents sur lesquels la requête est fondée.

Quand l'action est intentée par le Ministère public, la requête doit contenir l'indication des associations ou groupes d'employeurs ou de travailleurs intéressés, l'exposé des motifs et l'objet du différend, ainsi que la liste des actes et documents.

La requête est déposée à la Chancellerie de la Cour d'Appel où elle est enregistrée. Elle doit être

accompagnée des documents sur lesquels elle s'appuie, ainsi que des procès-verbaux constatant l'échec des tentatives de conciliation. Le Chancelier la transmet sans délai au Président de la Magistrature du Travail, qui, dans les vingt-quatre heures de la présentation, par ordonnance rendue au bas de la requête, fixe l'audience à laquelle les parties doivent se présenter devant le magistrat, et le délai dans lequel la partie défenderesse est tenue de notifier sa réponse à la partie demanderesse et de la déposer à la chancellerie avec ses propres actes et documents ; lorsqu'il y a lieu, il nomme le curateur spécial.

Copie de la requête et de l'ordonnance est signifiée immédiatement et d'office, sous pli chargé et contre récépissé, aux parties intéressées, en même temps qu'elle est communiquée au Ministère Public.

C'est au cours de cette première audience ainsi fixée qu'a lieu l'essai de conciliation prévu à l'article 13 de la loi de 1926.

Cette première audience est aussi très importante du point de vue de la procédure, car l'exception d'incompétence et toutes les questions préjudicielles doivent y être soulevées sous peine de forclusion, à moins qu'il ne s'agisse de questions que le

juge puisse soulever d'office (article 79 du décret du 1^{er} juillet 1926).

Si, malgré ses efforts, les parties persistent dans leur différend, le Président les renvoie devant le collège en une audience qui devra être tenue dans les dix jours. Il désigne les conseillers experts et nomme le rapporteur.

Un délai de trois jours est accordé aux parties pour déposer leurs propres conclusions écrites qui sont signifiées aux autres parties et communiquées au Ministère public (article 80).

Dans leurs conclusions, les parties peuvent limiter, mais non développer, ni en aucune façon, modifier les prétentions formulées dans la requête préalable.

L'AUDIENCE

L'article 81 du décret du 1^{er} juillet 1926 fixe les règles de procédure à suivre. Il dit :

« En audience, le collège, après avoir entendu le rapporteur, les parties et le Ministère public :

« a) Statue avant tout sur les questions prévues à l'article 79 sous b), après qu'elles auront été soulevées ; à savoir les questions de compétence, de légitimation des parties, et autres questions préjudicielles (absence de tentative préalable de conciliation).

« b) Ordonne, s'il y a lieu, même d'office, les moyens d'instruction qu'il estime nécessaires, y compris la production des documents que les parties justifieraient de n'avoir pu produire plus tôt, et détermine la procédure et les délais pour le développement des moyens prescrits, en nommant, lorsque la nature ou la complexité des recherches l'exige, un ou plusieurs conseillers techniques qui l'assistent pendant toute l'instruction, comme pour les différents actes de celle-ci.

« c) S'il n'est pas ordonné de moyens d'instruction, statue sur le fond de la cause.

La discussion et la décision ont lieu séparément pour chacun des points indiqués sous a), b), c). Le collège peut ordonner que la discussion et la décision aient lieu simultanément pour tous les points ou pour certains d'entre eux.

Toutes les décisions sont prises immédiatement en Chambre du Conseil et le dispositif en est lu en audience publique.

Lorsque l'audience ne suffit pas pour la liquidation de l'affaire, celle-ci peut-être renvoyée à une ou plusieurs audiences se succédant immédiatement.

Aucun autre renvoi d'aucune sorte n'est admis pour quelque motif que ce soit.

Ces dispositions n'appellent pas d'explications spéciales. Elles montrent que la plus grande latitude est laissée à la Magistrature du Travail pour qu'elle puisse conduire rapidement à terme le conflit.

L'article 86 indique la conduite à tenir en cas de défaut des parties.

Si les deux parties, à l'une quelconque des audiences, font défaut, l'affaire est rayée des rôles, sauf si le Ministère public en requiert la poursuite par coutumace des deux parties.

Si une seule des parties comparaît, l'affaire se poursuit par coutumace de l'autre.

Si la partie qui fait défaut intervient dans le cours ultérieur des débats, elle peut déposer ses motifs et conclusions, mais les sentences et ordonnances déjà prononcées conservent leur effet.

Nous allons étudier maintenant les mesures d'instruction et les critères sur lesquels la Magistrature du Travail se base pour rendre son jugement.

LES MESURES D'INSTRUCTION ET LES CRITÈRES DU JUGEMENT

C'est une question extrêmement importante, d'autant que les conflits soumis à la Magistrature

du Travail portent presque toujours sur des questions relatives à la fixation des salaires.

Il importe donc que les juges soient exactement éclairés sur la situation économique des parties et sur les répercussions que leur décision pourra avoir sur l'économie du pays ; nous savons en effet qu'ils doivent toujours avoir présent à l'esprit l'intérêt général. A ce sujet, la Charte du Travail dit (Déclaration XII) :

« L'action du syndicat, l'œuvre de conciliation des organes corporatifs et les sentences de la Magistrature du Travail garantissent la concordance des salaires avec les exigences normales de la vie, les possibilité de la production et le rendement du travail ».

Il s'agit d'abord de savoir sur quelles règles s'appuiera le magistrat du travail pour rendre son jugement.

L'article 16 de la loi de 1926 donne quelques directives à ce sujet :

« La Cour d'Appel fonctionnant comme juridiction du travail, en ce qui concerne l'exécution de stipulations existantes, décide, en conformité des principes législatifs régissant l'interprétation et l'exécution des contrats, et, en ce qui concerne la formulation de nouvelles conditions de travail (ou

la modification des conditions existantes, faut-il ajouter), suivant l'équité, en conciliant les intérêts des patrons et des travailleurs, et en sauvegardant, en tout cas, les intérêts supérieurs de la production ».

Il y a donc deux cas à considérer :

1° S'il s'agit d'un conflit portant sur l'application d'une convention collective, la question d'interprétation de cette convention se pose devant le Tribunal. Il la résoudra selon les principes généraux d'interprétation des contrats du droit commun ; c'est-à-dire que les conventions doivent être exécutées de bonne foi, qu'elles obligent non seulement à ce qu'elles prévoient littéralement, mais à toutes les conséquences que l'on peut en tirer selon l'équité, l'usage et la loi.

En cette matière, la Magistrature du Travail juge *secundum legem*.

2° Il s'agit d'un conflit relatif à la formulation de nouvelles conditions de travail où à la modification d'un contrat collectif existant. [Une telle demande est recevable dès l'instant que l'on peut constater une modification notable de l'état de fait existant lors de sa stipulation (article 71 du décret du 1^{er} juillet)].

L'article 16 est beaucoup plus vague. Il pré-

voit seulement que le Tribunal jugera selon l'équité, « en conciliant l'intérêt des patrons et des travailleurs et en sauvegardant en tout cas les intérêts supérieurs de la production ».

Cette formule laisse la plus grande liberté aux magistrats du travail et leur donne en fait le pouvoir de créer le droit dans le cas présent. Comme ils rendront des décisions qui s'appliqueront à une catégorie professionnelle toute entière, aussi bien aux membres de cette catégorie inscrits aux associations parties au procès qu'aux membres de cette même catégorie non inscrits, l'article 83 du décret du 1^{er} juillet 1926 a strictement limité les documents sur lesquels les magistrats baseront leur décision. N'oublions pas qu'en cette matière, il s'agit le plus souvent de conflits touchant la fixation des salaires. Il s'agit donc de déterminer non seulement le salaire minimum vital du travailleur, mais aussi la capacité qu'a l'employeur de payer ce salaire. Laisser une liberté complète d'investigation au juge en cette matière eut abouti à un véritable contrôle de l'Etat sur les entreprises par l'intermédiaire de la Magistrature du Travail. Aussi l'article 83 dit-il :

« A moins que les parties n'y consentent, la preuve de la capacité économique de l'entreprise et

du coût de production ne peut être faite qu'au moyen d'actes et de documents produits par les parties ou publiés, de l'interrogatoire des parties, d'un transport sur les lieux et du témoignage de citoyens experts, étrangers à l'entreprise ».

Ainsi, les tribunal ne peut exiger la production des documents de comptabilité si la partie n'y consent. Mais il peut baser sa décision sur des documents officiels s'il les estime suffisants. La déclaration XIII de la Charte du Travail précise en effet :

« Les données relatives aux conditions de la production et du travail, à la situation du machinisme existant et aux fluctuations du mode de vie des travailleurs, établies par les administrations publiques, l'Institut Central de Statistique et les associations professionnelles légalement reconnues, puis coordonnées et élaborées par le Ministère des Corporations, formeront le critère permettant de concilier les intérêts des diverses catégories et des classes entre elles et de celles-ci avec l'intérêt supérieur de la production ».

Quand la Magistrature du Travail ordonne une mesure d'instruction, l'administration des preuves peut avoir lieu tant par le collège que par un de ses membres spécialement délégué à cet effet. Elle aura

toujours lieu en présence du Ministère public, qui doit pouvoir être à même de défendre les intérêts supérieurs de la nation s'ils sont menacés.

Quand l'instruction est terminée, le collège ou le juge délégué ajourne les parties en vue d'une sentence devant intervenir à une audience tenue dans les dix jours au plus de la fin de l'instruction.

Les parties ont cinq jours à partir de la fin de l'instruction pour déposer leurs conclusions écrites et les signifier aux autres parties. Ces conclusions doivent être communiquées au Ministère public.

L'INTERVENTION

L'intervention à un procès peut être admise dans quatre cas :

1° Quand l'action est exercée par le Ministère public suivant l'article 68 du décret du 1^{er} juillet 1926, l'association syndicale intéressée peut intervenir dans l'action.

2° L'association de degré supérieur intéressée peut intervenir dans l'action intentée par l'association de degré inférieur (article 68 du même décret).

3° Cas inverse de celui-ci : une association de

degré supérieur a intenté l'action (ou l'action est intentée contre elle) ; l'association de degré inférieur intéressée peut intervenir.

4° Lorsqu'il n'y a pas d'association reconnue et que l'action est soutenue par le curateur spécial, les membres de la profession intéressée, non représentés par une association, peuvent intervenir. Leur nombre doit être limité à trois. Seule l'intervention volontaire est admise.

L'article 78 du décret du 1^{er} juillet fixe la procédure à suivre :

« L'intervention lorsqu'elle est admise doit être proposée au moins trois jours avant celui fixé pour la comparution des parties.

L'intervention est proposée par voie d'une requête qui doit faire mention des noms, prénoms et domiciles des intervenants, indiquer les parties du différend, l'exposé des motifs justifiant l'intervention et les demandes des intervenants. La requête est déposée, avec les actes et documents sur lesquels elle se fonde, près de la Chancellerie de la Cour d'Appel, signifiés et publiés de la manière prescrite à l'article 76 et communiqués au Ministère public.

Cet articles qui stipule que la requête doit contenir.... les demandes des intervenants..... montre que

les associations ou les individus qui interviennent peuvent ne pas borner leur action à soutenir une des parties en cause. Ils peuvent adopter telle attitude qu'ils veulent. L'intervenant doit être considéré comme une partie indépendante dans la procédure.

CHAPITRE VI

LE JUGEMENT - SON CONTENU

VOIES DE RECOURS

L'article 85 du décret du 1^{er} juillet 1936 fixe la terminologie.

« Lorsque le magistrat statue sur l'ensemble ou sur une partie du différend, il émet une sentence. Il émet également une sentence quand, pour raison d'incompétence ou pour tout autre motif, il déclare ne pouvoir trancher le différend.

Lorsqu'il instruit le différend, il émet une ordonnance ».

LES ORDONNANCES

Ce sont des jugements préparatoires. Toutes décisions non relatives à la compétence du magistrat

ou au fond même du différend sont rendues par ordonnances. Toutes les mesures d'instruction sont prises par ordonnances.

Ces ordonnances ne sont pas motivées.

La magistrature qui les a prises peut les modifier et les révoquer ; mais elles ne sont pas susceptibles d'appel.

Les ordonnances sont publiées et notifiées par lecture qui en est faite à l'audience.

LES SENTENCES

Ce sont les jugements rendus par la Magistrature du Travail qui sont relatifs à une question de compétence ou au fond même du différend.

Quant au fond, les sentences peuvent ou interpréter une convention collective quand le différend porte sur l'interprétation d'une telle convention, ou bien régler les rapports de travail, quand les parties ont dû avoir recours à la Magistrature du Travail pour les établir. Dans ce cas, la sentence tient lieu de contrat collectif. L'article 87 du décret du 1^{er} juillet 1926 le stipule : « La sentence statuant en matière de rapports collectifs du travail, établissant de nouvelles conditions de travail, produit tous les effets du contrat collectif ». Et l'article 16

de la loi du 1^{er} avril 1926 contient une disposition aux termes de laquelle la Cour doit indiquer la période pendant laquelle la sentence sera en vigueur :

« La formulation de nouvelles conditions de travail doit toujours être accompagnée de la détermination de la période pour laquelle elles doivent rester en vigueur, qui sera normalement celle qui est établie par la coutume en ce qui concerne les conditions librement stipulées ».

Qu'il s'agisse d'interprétation d'une convention collective ou de la formulation de nouvelles conditions de travail, l'article 87 du décret indique que l'article 53 du même décret est applicable aux sentences de la Magistrature du Travail. Ainsi les règles relatives à la durée des contrats collectifs librement stipulés sont toutes applicables aux sentences. L'article 53 stipule en effet :

« Arrivé au terme fixé pour sa durée, tout contrat collectif de travail est réputé renouvelé pour une période égale, s'il n'a pas été dénoncé par l'une des parties contractantes dans le délai fixé par ledit contrat, ou, à défaut deux mois avant son expiration. A l'expiration de la nouvelle période, s'il n'a pas été dénoncé, le contrat est prolongé de nouveau, et ainsi de suite ».

D'autre part, les sentences de la Magistrature du Travail ont un effet important sur les décisions des autres tribunaux, mêmes passées en force de chose jugée.

L'article 87 du décret du 1^{er} juillet 1926 prévoit en effet que :

« Si, après un différend individuel du travail, au sujet duquel il est statué par une sentence passée en force de chose jugée, il intervient une sentence du Magistrat du Travail en matière de rapports collectifs par laquelle les parties sont liées et qui est incompatible avec la première, chacune des parties et le Ministère public peut la dénoncer au Magistrat du Travail aux fins de son annulation.

« Les sentences de tout organe de juridiction rendues en appel ou desquelles il ne peut être appelé, en matière de rapports individuels de travail, qui contreviennent à un contrat collectif de travail, ou sont incompatibles avec une sentence du Magistrat du Travail passée en force de chose jugée, peuvent être dénoncées par chacune des parties et par le Ministère public au Magistrat du Travail aux fins de leur révocation, dans les 25 jours de la signification ».

Ces dispositions permettent à la Magistrature du Travail d'imposer sa jurisprudence aux autres

tribunaux de travail compétents en cas de conflits individuels. Elles évitent des contrariétés de jugement et font jouer à la Magistrature du Travail le rôle d'un Tribunal de Cassation.

Les sentences de la Magistrature du Travail sont prises après que la Cour a entendu les rapporteurs, les parties et le Ministère public. Elles sont délibérées en Chambre du Conseil et le dispositif est lui en audience publique. Les sentences doivent être motivées succinctement, dit l'article 85 du décret.

Elles doivent être alors signifiées et publiées.

La signification est faite d'office par la Chancellerie de la Cour, par envoi à toutes les parties d'une copie sous pli chargé, et contre récépissé. La sentence est aussi communiquée au Ministère public.

La publication de la sentence est plus compliquée. Comme elle tient lieu de convention collective ou qu'elle interprète une convention collective et que, comme une convention collective, elle est applicable à tous les membres des catégories intéressées au différend, même non inscrits aux syndicats qui ont été parties à ce différend, les formalités de publicité des sentences sont les mêmes que celles des conventions collectives, prévues par l'article 10 de

la loi du 3 avril 1926. Ainsi donc, une copie de la sentence doit être déposée à la préfecture de la région intéressée au différend, et doit être publiée dans le Bulletin des annonces officielles de la province s'il s'agit d'associations communales d'arrondissement, ou provinciales, ou déposée au Ministère de l'Economie Nationale et publiée au « Journal Officiel » du Royaume s'il s'agit d'associations régionales, interrégionales ou nationales.

VOIES DE RECOURS

Les sentences de la Magistrature du Travail ne sont pas susceptibles d'appel. La Magistrature du Travail, en matière de conflits collectifs, juge en dernier ressort.

Elles sont au contraire susceptibles de révision, révocation et recours en cassation.

a) *Révision.*

C'est l'article 89 du décret du 1^{er} juillet 1926 qui prévoit cette révision. Il dit :

« S'il survient un changement notable dans l'état de fait, la partie intéressée ou le Ministère public peut requérir la révision de la sentence, même avant le terme qu'elle prévoit pour sa validité, auprès du magistrat même qui l'a prononcée.

En cas de rejet de la requête, la partie qui l'a présentée est condamnée à une amende de 10.000 lires au plus.

En rapprochant cet article 87 du décret de l'article 16 de la loi, nous voyons que seules les sentences relatives à la formulation des conventions collectives sont susceptibles de révision. L'article 16 prévoit que de telles sentences doivent contenir l'indication de la période pendant laquelle elles s'appliqueront. Et l'article 87 renvoie certainement à cet article 16 quand il stipule que la révision de la sentence sera possible, « même avant le terme qu'elle prévoit pour sa validité ».

Donc, seules les sentences relatives à la formulation de nouvelles conditions de travail et non celles relatives à l'application d'une convention, sont susceptibles de révision. De telles sentences sont créatrices de droit, et Carneluti fait remarquer que l'institution de la révision est propre à ces sentences qui, au contraire des sentences déclaratives, ne sont pas immuables, parce qu'elles ne reposent pas sur une règle juridique préexistante, mais constituent un *jus novum* qui change lorsque changent les circonstances dans lesquelles le juge s'est trouvé quand il a décidé.

Le plus souvent d'ailleurs, ces révisions pour

modification de l'état de fait concernant le montant des salaires. Or, s'il s'agissait d'une convention collective, librement conclue par les associations, l'une d'elle pourrait demander la révision des salaires, au besoin en s'adressant à la Magistrature du Travail, en vertu de la déclaration XII de la Charte du Travail :

« L'action du syndicat, l'œuvre de conciliation des organes corporatifs et les sentences de la Magistrature du Travail, *garantissent la concordance du salaire avec les exigences normales de la vie*, les possibilités de la production et le rendement de travail ». Pourquoi les sentences de la Magistrature du Travail qui tiennent lieu de conventions collectives ne pourraient-elles être susceptibles de révision ?

C'est au demandeur qu'il appartient de prouver la modification de l'état de fait. La Magistrature du Travail apprécie souverainement son importance, qui doit être suffisamment importante pour entraîner la révision.

b) *Révocation.*

Cette révocation est celle du droit commun, prévue par le Code de procédure civile. Seul le délai pour intenter l'action est réduit à 15 jours.

« Elles (les sentences) peuvent être révoquées conformément au Code de procédure civile, mais le délai pour introduire la demande en révocation est réduit à 15 jours ».

C'est une requête civile. Grâce à elle, on attaque les sentences entachées d'erreurs de fait ou de droit.

c) *Recours en cassation.*

Il est prévu par l'article 80 du décret du 1^{er} juillet 1926 :

« Un pourvoi peut être formé contre la sentence de la Magistrature du Travail dans le délai de 15 jours de la signification, devant la Cour de Cassation du Royaume (pourvoi formé par les parties). Le pourvoi peut également être formé par le Ministère Public dans les 15 jours de la communication. La sentence intervenue sur des questions préjudicielles peut être attaquée en même temps que celle statuant sur le fond, et le délai court à partir de la signification de celles-ci.

Le recours en cassation est ici admis dans les conditions fixées à l'article 517 du Code de procédure civile pour violation ou fausse interprétation de la loi ou vice de forme.

Il n'y a aucune difficulté tant qu'il s'agit d'une

sentence relative à l'application d'un contrat collectif. Mais lorsqu'il s'agit d'une sentence formulant de nouvelles conditions de travail, on discute pour savoir si l'on peut former un pourvoi fondé sur le motif de fausse application ou violation de la loi.

Certains auteurs font observer en effet qu'une telle sentence crée le droit, et que dans ce cas la Cour de Cassation ne pourra dire que la sentence est illégale, mais que la règle établie par cette sentence ne lui paraît pas juste et ils voient mal la différence entre révision et recours en cassation.

D'autres auteurs soutiennent que le recours est pleinement fondé, si le juge a mal interprété les principes généraux à la base de cette nouvelle législation. Mais alors, quel article de loi citer comme ayant été violé pour que, conformément à l'article 523 du Code de procédure civile, le recours soit valable ? Et au cours de la discussion de la loi le sénateur d'Amelio déclarait : « La sentence qui établira de nouvelles conditions de travail, sera susceptible de recours en cassation, si au cours de la formulation des nouvelles conditions de travail des fautes de logique ou de méthode ont été commises, si les principes généraux du droit n'ont pas été respectés, et si l'on n'a pas tenu compte des

buts assignés par le premier alinéa de l'article 16 de la loi..... ».

Cet article 16 dit : « La Cour.... décide en conformité des principes législatifs régissant l'interprétation et l'exécution des contrats, et, en ce qui concerne la formulation de nouvelles conditions de travail, suivant l'équité, en conciliant les intérêts des patrons et des travailleurs et en sauvegardant, en tout cas, les intérêts supérieurs de la production ».

Il semble donc que tout recours puisse être basé sur cet article.

D'après Pergolèsi, il faut tenir compte que la Magistrature du Travail n'est pas liée par les règles juridiques auxquelles les contractants peuvent déroger, mais qu'elle doit respecter celle auxquelles ils ne peuvent déroger ; aussi elle ne pourrait dans sa sentence édicter des règles en contradiction avec la réglementation du travail des femmes, ou des assurances sur les accidents de travail, etc..... Et pour lui, l'article 16 peut être invoqué quand la Magistrature du Travail a commis une erreur de logique ou de méthode en ajustant des intérêts divers et en protégeant ceux de la production.

Quand une sentence est cassée, la Magistrature du Travail devant laquelle elle est renvoyée, doit suivre l'avis de la Cour de cassation. Notons que l'article 90 prévoit le recours dans l'intérêt de la

loi qui est donnée au Procureur général à la Cour de cassation. C'est un rappel de l'article 59 du Code de procédure civile.

EXÉCUTION DES SENTENCES

Pour assurer l'exécution des sentences rendues par la Magistrature du Travail, la loi du 1^{er} avril 1926 a établi un système de peines. Son article 22 dispose en effet :

« Sans préjudice de l'application des principes de droit commun sur la responsabilité civile pour inexécution, et sur l'exécution des jugements, les employeurs et salariés qui refuseraient de se conformer aux décisions de la juridiction du travail seront punis d'un emprisonnement d'un mois à un an et frappés d'une amende de 100 à 5.000 livres.

« Les dirigeants d'associations légalement autorisées qui refuseraient de se conformer aux décisions de la juridiction du travail, seront punis d'un emprisonnement de six mois, et frappés d'une amende de 2.000 à 10.000 livres et, en outre, révoqués de leurs fonctions.

« Dans les cas où, au refus d'exécution des décisions du Magistrat du Travail, s'ajouterait de la part des coupables le lock-out ou la grève, seront appliquées les dispositions du Code pénal sur le concours des crimes et des peines ».

CHAPITRE VII

INTERDICTION DE LA GRÈVE ET DU LOCK-OUT

Après avoir organisé le syndicalisme et l'avoir placé sous le contrôle de l'Etat, après avoir créé la Magistrature du Travail, le législateur italien a interdit les grèves et les lock-outs, et il en a fait des délits. Il s'est donné des armes pour les réprimer. Cette interdiction constitue une importante garantie du respect de toute la procédure instituée pour le règlement des conflits collectifs et des jugements de la Magistrature du Travail qui en sont le résultat. Le législateur a estimé que les intérêts des employeurs et des employés étaient suffisamment protégés par les moyens légaux mis à leur disposition pour que la grève et le lock-out n'aient plus raison d'être.

L'article 18 de la loi du 1^{er} avril 1926 prononce cette interdiction et édicte les peines.

« Le lock-out et la grève sont interdits. Les employeurs qui, sans un motif justifié et à seule fin d'obtenir de leur personnel des modifications aux conditions de travail en vigueur, suspendront le travail dans leurs usines, établissements ou bureaux, seront passibles d'une amende de 10.000 à 100.000 liras.

Le procès sera instruit en conformité des dispositions des articles 298 et suivants du Code de procédure pénale.

Lorsqu'il y aura plusieurs auteurs des délits prévus aux alinéas précédents, les chefs, instigateurs et organisateurs, seront punis d'emprisonnement pour une période qui ne sera pas inférieure à un an, ni supérieure à deux ans, en sus de l'amende prévue aux dits alinéas ».

Cet article ne concerne que les grèves et lock-out déclanchés pour des fins économiques : obtenir les modifications des conditions de travail en vigueur. Il établit une différence entre la grève et le lock-out : en effet, toute grève, après entente, est réprimée, tandis que seul est réprimé le lock-out prononcé sans motif justifié.

Mais l'article 21 de la même loi réprime également la grève et le lock-out, à but politique.

« Lorsque la suspension du travail de la part des employeurs ou la cessation du travail ou l'exécution irrégulière de celui-ci de la part des travailleurs, aura lieu dans le but d'exercer une contrainte sur la volonté ou d'influencer sur la décision d'un corps ou collège de l'Etat, des provinces ou des communes, ou bien d'un fonctionnaire public, les chefs, instigateurs et organisateurs, seront punis d'un emprisonnement de trois à sept ans, et d'interdiction perpétuelle de l'exercice des fonctions publiques, et les autres auteurs du fait d'un emprisonnement de un à trois ans et d'interdiction temporaire de l'exercice des fonctions publiques ».

Les tribunaux estiment qu'une grève déclarée pour des motifs légitimes ne tombe pas sous le coup de la loi. Ils ont reconnus comme licites :

1° La grève déclarée à un employeur qui est déjà depuis longtemps en retard pour le paiement des salaires. (Tribunal de Padoue, en février 1929), (Preteire de Castello, 13 décembre 1929).

2° La grève déclarée à un employeur qui refuse de procéder à la fixation des salaires (Préture de Pola, 30 octobre 1929).

CHAPITRE VIII

RÉSULTATS

L'arrivée au pouvoir du gouvernement fasciste avait déjà été marquée par une diminution progressive mais rapide du nombre des grèves. Alors que les statistiques indiquent 1.134 grèves en 1921 et 575 en 1922, elles en enregistrent 201 en 1923, 361 en 1924. Il n'y a pas de statistiques pour 1925 ni pour le premier semestre de 1926.

Dès la mise en application de la loi du 3 avril 1926, le nombre des grèves décroît encore plus rapidement, on en compte 46 pendant le second semestre de 1926, 154 en 1927, 69 en 1928, 74 en 1929, 75 en 1930.

Quelle était la nature de ces conflits ? Etaient-ils économiques ou politiques ? Les renseignements que nous avons ne permettent pas de le préciser.

Toujours est-il que le législateur italien, qui visait avant tout la diminution et si possible la disparition des grèves, a atteint son but puisque, depuis 1930, les statistiques ne signalent plus aucun conflit ayant donné naissance à grève.

Ce résultat a-t-il été atteint uniquement grâce au fonctionnement de la Magistrature du Travail et des organes de conciliation qui fonctionnent au sein des Syndicats et des Corporations ? Ou est-il dû à l'autorité dont jouit le régime ? C'est ce que nous allons essayer de déterminer. Comme on va le voir, un très petit nombre de conflits ont été soumis à la juridiction de la Magistrature du Travail depuis douze ans qu'elle existe.

En 1926, cinq conflits sont soumis à la Magistrature du Travail. Aucune sentence n'est rendue, car les parties arrivent à un accord en cours d'instance.

En 1927, sur sept conflits, six donnent lieu à un accord et un seul à une sentence rendue par la Magistrature du Travail de Rome.

En 1928, deux conflits se résolvent en un accord des parties et une sentence rendue par la Magistrature du Travail de Rome.

En 1929, aucun conflit.

En 1930, on trouve quatre conflits qui se termi-

nent par deux sentences rendues par les Magistratures du Travail de Trieste et de Bari et par deux accords.

En 1931, six conflits donnent lieu à six sentences rendues à Bari, Catanzaro, Naples, Rome, Turin, Venise.

En 1932, sept conflits se terminent par cinq accords et deux sentences (Naples et Rome).

En 1933, trois conflits dont deux donnent lieu à des sentences rendues par les Magistratures du Travail de Rome et Milan, et le troisième se termine par un accord des parties.

En 1934, 1935, 1936, aucun conflit.

En 1937, un seul conflit terminé par une sentence de la Magistrature du Travail de Rome.

Tout récemment, un conflit collectif a été porté devant la Magistrature du Travail de Rome et s'est terminé par un accord des parties en cours d'instance.

Ainsi, en douze ans, trente-six conflits collectifs seulement ont été portés devant la Magistrature du Travail, et quinze d'entre eux ont donné lieu à sentences.

Ces sentences sont pour la plupart relatives aux conditions de travail ; trois seulement règlent des points de droit, les autres formulent des conven-

tions collectives, fixent les salaires ou interprètent des clauses de conventions collectives en vigueur.

La Magistrature du Travail de Naples, dans sa sentence du 30 novembre 1931, a fixé les conditions du travail du personnel de l'Aqueduc de Naples ; dans sa sentence du 31 mai 1932, elle a fixé celles du personnel des usines de conserves alimentaires de la province de Naples.

La Magistrature du Travail de Rome a fixé, par sa sentence du 5 juin 1933, les conditions de travail du personnel de l'industrie textile.

La sentence de la Magistrature du Travail de Rome du 19 juillet 1927 a fixé le niveau des salaires de la main-d'œuvre employée à la récolte de riz dans les provinces de Pavie, Crémone et Véralti ; de même dans sa sentence du 18 juin 1931, elle a fixé le taux des salaires de cette main-d'œuvre pour les provinces de Milan, Pavie, Véralti, Alexandrie et Crémone.

Par sa sentence du 18 février 1928, cette même autorité judiciaire a fixé les salaires de la main-d'œuvre des transports maritimes.

D'autres sentences ont encore fixé des salaires : celles de Trieste (du 15 février 1930), Venise (14 décembre 1931), Milan (21 juillet 1933).

Les salaires fixés par ces sentences ont été éta-

blis en tenant compte seulement des indices du coût de la vie et des renseignements officiels donnés par les ministères intéressés (pour les transports maritimes en particulier), sur la situation économique des industries en cause.

La fixation des salaires des ouvriers agricoles de la Province de Vercelli, faite par la Magistrature du Travail de Tunis, dans sa sentence du 27 avril 1931, donna lieu à une enquête détaillée pour faire ressortir l'importance des différents facteurs rentrant en ligne de compte dans l'établissement des prix.

Dans une sentence rendue le 25 juillet 1932, la Magistrature du Travail de Rome détermina les conditions de résolution des contrats de travail liant les officiers de pont de la Compagnie de Navigation « Italia » et de la Société de Navigation de Trieste.

Dans sa sentence du 1^{er} février 1937, elle eut à interpréter une clause du contrat collectif intervenu entre la Fédération Nationale fasciste des travailleurs des Sociétés d'assurances et la Fédération Nationale fasciste des Sociétés d'assurances, relative à la participation du personnel aux bénéfices.

Le petit nombre de cas qui ont nécessité l'inter-

vention de la Magistrature du Travail trouve son explication dans le bon fonctionnement de l'organisation corporative et syndicale italienne.

A ce sujet, le Ministre des Corporations disait en 1933 : « Le petit nombre des conflits collectifs est plein de signification, parce qu'il montre non seulement que le régime a su créer, pour les inévitables conflits du travail, à la différence du passé, une atmosphère plus saine et surtout plus empreinte de confiance mutuelle, mais aussi la pleine efficacité de l'ordre corporatif qui a réussi à favoriser la solution des conflits collectifs sur le terrain de la formation consensuelle des plus équitables règlements de travail, tout à fait dans la ligne du système législatif en vigueur qui souhaite que les conditions du travail soient établies par l'accord de volonté des associations ».

Le nombre de différends ayant fait l'objet de tentatives de conciliation corporative devant les commissions centrales des corporations est considérable.

Le tableau suivant indique, de 1927 à 1936 (les statistiques de 1937 n'étant pas encore parues) :

Colonne 1 : le nombre des conflits soumis à la conciliation.

- » 2 : le nombre des conflits conciliés.
- » 3 : le nombre des conflits non conciliés.
- » 4 : le nombre de conflits qui furent « abandonnés ou renvoyés » (1).

An- nées	1	2	3	4
1927	9	5	4	»
1928	54	50	1	3
1929	87	76	1	10
1930	87	50	4	33
1931	94	63	17	14
1932	65	45	9	11
1933	102	51	25	26
1934	131	86	15	30
1935	134	90	5	39
1936	183	97	21	65

Ainsi, de 1927 à 1936 inclus, 946 conflits collectifs se sont produits : 613 ont fait l'objet d'accords entre les parties, mais 102 n'ont pu être conciliés.

Or, pendant la même période, la Magistrature du Travail n'a eu à connaître que de 36 conflits d'entre eux.

(1) Pour employer les termes mêmes des statistiques italiennes. Cela signifie que les conflits ont été soit abandonné par les parties, soit renvoyés par les commissions pour supplément d'informations.

Ainsi 66 conflits sont tombés dans l'oubli.

Comment expliquer cette solution de continuité entre le fonctionnement de la conciliation au stade corporatif et le fonctionnement de la Magistrature du Travail ?

Il semble difficile d'admettre qu'aucun de ces conflits qui n'ont pu être concilié, n'ait eu un caractère réellement collectif, ce qui aurait justifié, de la part des commissions corporatives de conciliation, le refus de rédiger les procès-verbaux qui auraient ouvert aux associations le recours à la Magistrature du Travail.

Alors, certains conflits à caractère collectif, qui n'ont pas donné lieu à grève, n'ont pas trouvé de solution par les voies de droit si minutieusement tracées par la loi. Faut-il admettre que les associations qui étaient en désaccord ont réussi à trouver un terrain d'entente après l'échec de la tentative de conciliation corporative, ou faut-il admettre qu'elles se sont contentées de s'en tenir au statu quo ?

Dans le premier cas, il serait étonnant que les parties qui n'ont pu se mettre d'accord, malgré le grand nombre d'occasions de conciliation, que la procédure met à leur disposition en tout état de cause, trouvent un terrain d'entente, alors même

qu'elles viennent de décider de rester sur leurs positions.

Dans le second cas, il faut supposer que la partie plaignante renonce à défendre son point de vue au moment même où elle pourrait, peut-être, obtenir une sentence favorable à sa cause.

Nous sommes ici dans le domaine de l'hypothèse pure, mais on est bien obligé de rester étonné devant ce fait que, l'organisation des tribunaux ayant tout prévu, il y ait malgré tout une proportion importante de conflits non conciliés (pour ne pas parler des conflits abandonnés ou renvoyés) dont la Magistrature du Travail n'a pas eu à connaître.

L'organisation même du syndicalisme italien nous a montré que l'Etat dispose de puissants moyens d'action sur les différentes associations : elles sont soumises au régime de l'autorisation administrative qui peut être à tout retirée ; les dirigeants des syndicaux doivent être agréés par le Gouvernement.

C'est là sans doute qu'il faut chercher une explication à ces anomalies.

Vu : *Le Doyen* :
RIPERT.

Vu : *Le Président* :
William OUALID.

Vu et permis d'imprimer :
Le Recteur
de l'Académie de Paris :
ROUSSY.

BIBLIOGRAPHIE

PUBLICATIONS DU BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL :

Etudes et Documents :

La liberté syndicale.

La conciliation et l'arbitrage des conflits du travail.

Les conventions collectives.

Revue Internationale du Travail.

Recueil de Jurisprudence Internationale du Travail.

BOTTAÏ. — L'expérience corporative.

MUSSOLINI. — Discours sur l'Etat corporatif.

PERGOLÈSI. — La Magistratura del Lavoro.

BORTOLOTTO. — Diritto Corporativo.

BALELLA. — La nozione di controversia collettiva nella lege sindacale.

REVUES :

Diritto del Lavoro.

Sindicate e corporazione.

Revista del Lavoro.

FUCILE. — Le mouvement corporatif en Italie. — Thèse Paris 1929.

LEROY. — La Charte du Travail. — Thèse Paris 1928.

BOURGUIN. — L'Etat corporatif en Italie. — Thèse Paris 1935.

L'Organisation Corporative et Syndicale. — Rome, Imprimerie de la Chambre des Députés, 1930.

TABLE DES MATIÈRES

CHAPITRE	I. — Introduction	7
CHAPITRE	II. — L'organisation syndicale	15
CHAPITRE	III. — La magistrature du Travail	25
CHAPITRE	IV. — La compétence	37
CHAPITRE	V. — La procédure. Les tentatives de conciliation	51
CHAPITRE	VI. — Le jugement. Son contenu. Voies de recours	71
CHAPITRE	VII. — Interdiction de la grève et de lock- out	83
CHAPITRE	VIII. — Résultats	87
BIBLIOGRAPHIE		97
